5. Arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle

- @ *Réf. Internet : SB.3B5*

A. ➤ Durée de la suspension - @ *Réf. Internet : SB.3B5A*

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident de travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle ***est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail*** provoqué par l'accident ou la maladie ***ainsi que***, le cas échéant, ***pendant le délai d'attente et la durée de stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle.***
(Article L. 1226-7 du Code du travail.)
Le contrat de travail est suspendu jusqu'à la visite de reprise par le médecin du travail (Cass. soc., 22 mars 1989) et non jusqu'à la date de consolidation (Cass. soc., 5 février 1992).

Il n'y a aucune limitation de durée à la suspension du contrat de travail et la suspension peut s'étendre sur une très longue période.

La durée totale de la suspension est prise en compte pour la détermination de tous les droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

B. ➤ Protection de l'emploi - @ *Réf. Internet : SB.3B5B*

(Article L. 1226-9 du Code du travail.)
Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie :

- soit d'une faute grave de l'intéressé,
- soit de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident ou la maladie.

La protection de l'emploi s'étend à la période d'essai :
« La résiliation du contrat prononcée pendant la période de suspension provoquée par un accident du travail, alors même qu'elle intervient pendant la période d'essai, est nulle en raison de l'origine professionnelle de l'accident (Cass. soc., 19 avril 1989 ; 5 juin 1990).

Le licenciement prononcé pendant les périodes de suspension est nul.
Sanction du non-respect des règles de protection :

- Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des règles de protection du contrat, le tribunal saisi peut prononcer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis.
  En cas de refus de l'une ou l'autre partie, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire, et qui s'ajoute à l'indemnité spéciale compensatrice et l'indemnité de licenciement (article L. 1226-15 du Code du travail).

C. ➤ Maintien du salaire - @ *Réf. Internet : SB.3B5C*

La loi et les conventions collectives nationales garantissent le maintien du salaire des accidentés du travail ou victimes d'une maladie professionnelle.

1) Formalités requises

- justifier de l'arrêt par l'envoi, dans les 48 heures de l'absence, d'un certificat médical ;
- être pris en charge par la Sécurité sociale ;
- se soumettre à l'éventuelle contre-visite du médecin mandaté par l'employeur.

2) Indemnisation des ouvriers

a) Pour les arrêts de moins de 30 jours

Une ancienneté minimum est requise pour bénéficier du maintien de salaire :
- moins de 25 ans et apprentis : 1 mois ;
- 25 ans et plus : 3 mois ou 1 mois et 750 points de retraite validés à la CNRO au cours des 10 dernières années.

L'arrêt est indemnisé à 90 % du 1er au 15e jour inclus et à 100 % du 16e jour au 30e jour inclus.

b) Pour les arrêts de plus de 30 jours

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée et l'arrêt est indemnisé à 100 % du 1er au 90e jour inclus (article VI-133 de la CCN ouvriers).

3) Indemnisation des ETAM et des IAC

Les conventions collectives maintiennent la rémunération des ETAM et IAC à 100 % pendant les 90 premiers jours d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle sous déduction des indemnités journalières.

Au-delà de ces périodes d'indemnisation, les salariés du Bâtiment sont pris en charge par les régimes de prévoyance.

D. ➤ Situation au retour du salarié - @ *Réf. Internet : SB.3B5D*

À l'issue des périodes de suspension, le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit bénéficier d'un examen médical de reprise. Cet examen a pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, et doit avoir lieu lors de la reprise du poste et au plus tard dans un délai de 8 jours.

Attention :

La visite est obligatoire même si le salarié a passé une visite de préreprise. Dans le meilleur des cas, le salarié n'aura pas de séquelles et pourra reprendre son poste. Mais il peut aussi avoir des séquelles imposant l'aménagement de son poste, ou encore être inapte à son poste. Quelle que soit la situation, l'employeur doit tenir compte des observations du médecin du travail et respecter ses obligations.

1) Aptitude sans réserve : la réintégration au poste de travail

Le salarié doit alors retrouver **son emploi** ou **un emploi similaire** assorti d'une rémunération correspondante.

Dans la pratique, cela signifie que le salarié doit conserver sa classification et son coefficient hiérarchique conventionnels et ne peut être rémunéré en dessous ni du salaire minimum correspondant à ce coefficient ni, bien sûr, de son salaire antérieur.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent pas non plus entraîner pour l'intéressé un retard de promotion au sein de l'entreprise (C. trav., art. L. 1226-8).

« N'est pas considéré comme similaire au sens de l'article L. 1226-8 l'emploi proposé qui modifie le contrat dans ses éléments essentiels » (Cass. soc., 3 janvier 1996).

« Est considéré comme similaire un emploi dont les fonctions, la qualification et la rémunération sont inchangées, le salarié n'étant pas fondé à contester le changement de lieu de travail dès lors qu'il résulte d'une clause de mobilité contractuelle » (Cass. soc., 31 octobre 1996).

2) Aptitude avec réserves : l'aménagement du poste du travail

Il est courant dans le Bâtiment qu'un salarié revienne avec un prononcé d'aptitude avec réserves : par exemple, un maçon revient avec la mention « apte sans port de charges de plus de 5 kilos ».

Dans ce cas, l'employeur est tenu de le réintégrer à son poste dans les mêmes conditions que si le salarié était apte sans réserve et il doit prendre les mesures organisationnelles pour que le salarié ne soit plus exposé au port manuel de charges. Cette réserve d'aptitude n'amputant pas les capacités du salarié à être un bon maçon, elle ne peut pas non plus entraîner pour lui un retard de promotion (Cass. soc., 10 novembre 2009).

3) Inaptitude au poste : recherche d'un reclassement

Le médecin ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après :

- une étude du poste ;
- une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- deux examens médicaux espacés de 2 semaines.

Exception à cette règle : lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé, sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail peut prononcer l'inaptitude au terme d'un seul examen médical.

En cas d'inaptitude, le médecin du travail doit rendre des conclusions écrites et formuler des indications sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de proposer au salarié inapte un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (C. trav., art. L. 1226-10).

Pour remplir **son obligation de reclassement**, l'employeur doit tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail et prendre l'avis des délégués du personnel.

Il doit au besoin mettre en œuvre des mesures telles que mutation, transformation du poste ou aménagement du temps de travail.

Les tribunaux interprètent de façon très rigoureuse cette obligation de reclassement :

« L'obligation de reclassement doit être satisfaite quel que soit le caractère temporaire ou définitif de l'inaptitude » (Cass. soc., 16 juin 1988).

« Ne satisfait pas à ses obligations l'employeur qui licencie le salarié alors que l'inaptitude était provisoire et que des permutations étaient possibles qui eussent permis le reclassement dans des conditions satisfaisantes » (Cass. soc., 7 juillet 1988).

« La recherche de possibilités de reclassement du salarié doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné parmi les entreprises dont les activités permettent d'effectuer la permutation des personnels » (Cass. soc., 26 février 1992 et 24 octobre 1995).

L'employeur a une obligation de recherche sérieuse mais non une obligation de résultat (Cass. soc., 25 mars 1997).

a) Situation financière des salariés inaptes pendant la période de reclassement

Les salariés inaptes qui sont en attente de leur reclassement ou de leur licenciement perçoivent une indemnité temporaire d'inaptitude (ITI).

La demande d'indemnité temporaire d'inaptitude est faite sur un formulaire Cerfa 3 volets (14103*01).

Le formulaire est remis au salarié par le médecin du travail qui atteste, sur celui-ci, avoir établi un avis d'inaptitude susceptible d'être en lien avec l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Le salarié complète le formulaire et précise que, pendant le mois suivant la date de l'avis d'inaptitude, selon les cas :

- il ne percevra pas de rémunération liée à son activité salariée ;
- il percevra éventuellement une rémunération au titre de ses jours de congés (et il en précise les dates) ;
- il percevra une rémunération au titre de son activité salariée de X jours.

La perception par le salarié, durant la période de reclassement indemnisée, de rémunérations liées à des périodes antérieures à l'avis d'inaptitude (prime d'ancienneté, d'assiduité, de 13e mois...) ne fait pas obstacle au versement de l'ITI.

Le salarié adresse le volet 1 à la CPAM dont il relève et le volet 3 à son employeur. Il conserve le volet 2.

Le montant de l'ITI est égal, pendant toute la période de versement, à celui de l'indemnité journalière versée par la branche AT/MP lors du dernier arrêt de travail précédant la date de l'avis d'inaptitude.



L'ITI est versée par la CPAM, sans délai de carence, à compter du lendemain du prononcé de l'avis d'inaptitude, jusqu'au jour du reclassement ou du licenciement.



Téléchargez l'imprimé de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude sur www.editions-tissot.fr :

*- Accident du travail ou maladie professionnelle : demande d'indemnité temporaire d'inaptitude (modèle) **

Réf. Internet : Mod.3415

Elle ne peut être versée pendant plus d'1 mois.

En effet, l'article L. 1226-11 combat l'éventuelle tentation d'immobilisme de l'employeur en précisant que, « si le salarié ***n'est pas reclassé*** dans l'entreprise à l'issue du délai d'1 mois à compter de l'examen médical de reprise du travail, ***ou s'il n'est pas licencié***, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ».

La date marquant la date de fin de versement est attestée par l'employeur. Dans les 8 jours qui suivent le reclassement accepté par la victime ou le licenciement de celle-ci, l'employeur retourne un des volets de la demande prévu à cet effet, après y avoir porté mention de sa décision et confirmé l'exactitude des indications portées par le salarié.
S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur qui ne peut pas reclasser le salarié doit tirer les conséquences de cette impossibilité en prenant l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Pour le licenciement des salariés ne pouvant pas être reclassés, voir le titre « Rupture du contrat ».

b) Contestation de l'avis d'inaptitude

L'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail peut faire l'objet d'un recours exercé par l'employeur ou le salarié devant l'inspecteur du travail.

Lorsque le recours est intenté par le salarié, l'employeur peut prononcer le licenciement sans attendre l'issue du recours. Mais si l'avis d'inaptitude est annulé, il s'expose au paiement de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire à une indemnité égale au moins aux 6 derniers mois de salaire du salarié (Cass. soc., 4 octobre 2007).